

第22回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年11月20日(水)15:00～

場所 厚生労働省専用第22会議室(18階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、川田委員、武石委員、中窪委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、山崎委員(森田代理)、山中委員

使用者代表委員

輪島委員、尾下委員、杉崎委員、中澤委員

厚生労働省

藤澤雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、堀井総務課長、

森實雇用機会均等課長、立石雇用環境・均等企画官、

溝田ハラスメント防止対策室長、丸茂雇用機会均等課長補佐

- 議題：(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱(諮問)
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行について

○奥宮分科会長 皆様こんにちは。ただいまから、第 22 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会を開催いたします。本日は小畑委員、権丈委員、齋藤委員、川岸委員から御欠席の御連絡を頂いています。尾下委員からは遅参されるとの御連絡も頂いています。また、山崎委員の代理として、UA ゼンセンの森田了介様に御出席していただいています。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。これ以降はカメラでの撮影をお控えください。

それでは、議事に入りたいと思います。本日の議題は(1)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱(諮問)について、(2)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行についてです。まず、資料 1 について、事務局から説明をお願いします。

○森實雇用機会均等課長 資料 1 から説明します。資料 1 は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱です。別紙を御覧ください。

前回の分科会において、説明し、了解いただいたとおり、女活法の一部を改正する法律の施行期日については、法律の公布の日、本年 6 月 5 日ですが、そこから起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日とされているものについては、令和 2 年 6 月 1 日とすること。また、同法附則第 1 条第 2 号で、公布日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日とされているもの、すなわち女活法の行動計画策定及び情報公表義務の対象企業の拡大に係る規定については、令和 4 年 4 月 1 日とするものです。なお、中小企業に対するパワハラ措置義務等については、政令で定める日までは努力義務とされていますが、こちらの規定は現在パブコメ中の整備政令に入っていて、そちらで令和 4 年 3 月 31 日予定として示しているため、本日の政令範囲要綱には入っていません。説明は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、特に御質問、御意見ございませんでしょうか。

特にないようでしたら、当分科会としては女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱について妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにいたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。それでは、皆様御異議がないようですので、この旨の報告を取りまとめることにしたいと思います。これについて、事務局から文案が用意されていますので配布をお願いします。報告文、答申文の文書については、お手元に配布された案のとおりとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。それでは、案のとおりとさせていただきます。

議題(2)について、事務局から説明をお願いします。

○森實雇用機会均等課長 それでは、資料 2-1 から説明します。こちらについては、前回、素案で御議論いただいた職場におけるパワハラ指針の案、正式には「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等につ

いての指針(案)です。その概要ですが、4番の適用期日等を御覧ください。告示日は、最短で令和2年1月上旬(予定)となり、適用期日は改正法の施行の日、すなわち現在お示ししている令和2年6月1日(予定)となります。中身については2ページ以降ですが、素案からの主な修正点を説明します。

まず、4ページ(7)の2パラ目の「このため」以降です。参議院の附帯決議9-1で、労働者の主観にも配慮することを明記することとされていることや、前回までの御議論を踏まえて入れた部分です。読み上げます。「このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。これらのことを十分踏まえて予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。」という文章を入れています。次に、「ただし」のところですが、その「限定列举ではないことに留意し、」と素案にあったものを、「限定列举ではないことに十分留意し、更に適切な対応を行うようにすることが必要である。」というようにしています。4ページ以降の具体例については、該当しないと考えられる例を中心に一部削除、又は一部文言の追加や修正などを行いました。

6ページの真ん中辺りの「この点」のところですが、こちらについては、アウティングなど機微な個人情報の暴露に関して附帯決議やこれまでの議論を踏まえ、「この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。」と修正しています。また、同じページの3番の事業主の責務の(1)の7行目のなお書きで、前回の御議論を踏まえ、パワーハラスメントに起因する問題がどのようなものかを例示しています。

8ページ、(2)のロ、相談対応ですが、「相談者の心身の状況や」の次に、「当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら」という部分を付け加えています。また、同様の修正を9ページの①の2行目の終わりから、「相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも適切に配慮すること。」という文言を加えています。こちらについても先ほど説明した部分と同様に、参議院附帯決議の9-1及びこれまでの御議論を踏まえて修正したところです。

8ページの下の方の相談体制のところ、③相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応について研修を行うこと。」を加えています。

10ページ、(4)の(1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置のイのプライバシー保護に関する部分です。5行目のなお書きで、性的指向・性自認等の機微な個人情報も含まれる旨を追加しています。

12ページ、(3)の労働者、労働組合の参画の関係のところ、3行目のなお書きに、これまでの御意見を踏まえ、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、衛生委員会の活用なども考えられる旨を追加しています。6番の自社の労働者から自社外の者に対する言動に関する望ましい取組ですが、3パラ目に「また」以降を付け加えています。

こちらについても附帯決議とこれまでの御議論を踏まえ、自社外の者から職場におけるパワハラに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい旨を追加しています。資料 2-1 については、以上です。

資料 2-2 については、セクハラ等その他のハラスメント指針の独自の改正部分についてお示ししているものですが、素案の時点からの修正点はないので説明は割愛させていただきます。資料の説明は以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、ただいまの御説明を踏まえて御意見を頂きたいと思います。

○井上委員 ありがとうございます。労働者の主観の、認識の部分について発言します。附帯決議で、パワーハラスメントの判断に際しては、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ、「労働者の主観」にも配慮することを指針に明記するとされたことを受けて、この間、労働側としては均等法の通達の「性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断基準で、「労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である」とされていること。また、人事院規則の 10-10、これはセクシュアルハラスメントの防止等ですが、この運用について「性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり」とされていることなどを紹介しながら意見反映を求めてきたところです。

本日示された案では、4 ページの上段あるいは 8 ページの中段で、相談者の「認識にも配慮しながら」という記載がありますが、ここでいう認識は主観に相当する記述と受け止めてよいのか。また、相談者の認識にも配慮して事実確認等を行った上で、最終的に 3 つの要素を満たすかどうかの判断が行われるという理解でよいかどうか。まず、それを 1 つ確認したいのと、もう 1 つは相談者の意向についてです。事実関係の確認をはじめとする雇用管理上の措置を講ずるに当たっては、相談者の意向を丁寧に聞き出し、できる限り、それに沿うようにすることが重要であると考えています。この点に関しては、厚労省のパンフがありますが、こちらの中に「相談に当たっては、相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向などを的確に把握することが必要です」ということが記載されています。パワーハラスメントに関しても、是非、相談者の意向を丁寧に聞き出し、その上でできる限りそれに沿うようにすることの必要性を十分に周知していただきたいと思いますので、その点についても事務局から答弁をいただければと思います。

○奥宮分科会長 それでは、まず最初の確認事項について、事務局からお願いします。

○森實雇用機会均等課長 ありがとうございます。主観と認識という点については、ただいま井上委員から御発言いただいたような整理と認識しています。主観という言葉そのまま使うと、労働者の意に沿わないものは何でもパワハラになるという誤解を招きかねないのではないかと御意見も、この分科会の場でありましたので、そのようなことも踏まえて主観に相当する言葉ということで、認識という形で今回記載したところです。2 つ

目の相談者の意向についての御意見ですが、意向に沿ったということになると、どうしても中立公正な立場から、そういうところまで言及するのはなかなか難しいと思っておりますが、本人の意向を的確に把握していくということは非常に大事なことと思っておりますので、それについてもセクハラのパフレット同様に周知に努めていきたいと思っております。以上です。

○井上委員 ありがとうございます。是非ともよろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 それでは、他に御意見ございませんか。

○山崎委員代理 代理で久々に出席した森田と申します。私からは、求職者等への言動並びにカスタマーハラスメント関連について発言させていただきます。この間、フリーランスの団体等がハラスメント被害の実態調査の結果とか要望書を、また先日はハラスメント相談の Web サイト運営会社のメンバーが就活ハラスメントに関する要望書や署名を提出するなど、求職者、カスタマーハラスメントに対する対策を求める切実な声が厚労省に届いていることだと思っております。

しかし、本提案の 12 ページの 6 番の「事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容」についてですが、以前は方針の明確化等のみだった素案の段階から相談対応のことが追記されたということですが、それでも先ほども出ていましたが、セクシュアルハラスメントの雇用管理上の措置で言う 10 の項目のうち、2 つだけの提示になっています。これは、他の項目についても記載し、広く構えていく必要があるのではないかと考えています。

例えば、相談を受け付けて対応する場合に、相談者のプライバシー保護の措置を講じることは、外部であっても可能なはずだと考えています。次に、取引先等からのパワーハラに関しても、同じ 12 ページの 7 番ですが、「事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容」が該当しますが、これもカスタマーハラスメントは非常に社会問題化して、マスコミ等でも大きく取り上げられている中で、前回の素案の段階から内容が変わっていないということです。

同様に、セクシュアルハラスメントの雇用管理上の措置で言うと、10 の項目のうち相談窓口の設置、相談対応、被害者に対する配慮、相談者の不利益取扱いの禁止等という 4 つのみになっています。望ましい取組ということで、外部との関係の中でどこまで行為者を追い掛けていくのかというのは非常に難しい面があるのは承知していますが、附帯決議にある雇用管理上の配慮ということが、今、記載されている項目には限らないことが分かるようにして事業主の積極的な取組を促せるようにしていただきたいと思うので、これについてお考えを確認したいと思います。最後にもう 1 つ、私の所属する UA ゼンセンが 1 昨年と昨年、行ったアンケートも踏まえて申し上げますと、このような外部からのハラスメントに対して、あるいは顧客からのハラスメントに対して、事業主があるいは経営者が、自分の所の従業員をしっかりと守るといった姿勢を見せるとか、毅然と対処する姿勢を打ち出

すことが、そこで働く仲間にとっては非常に勇気付けられるし、安心の材料にもなるということだったので、このような点も踏まえて、今般、この望ましい取組の中にマニュアルの策定や研修を実施するというようなことが書かれていましたが、そのような認識も踏まえた上で是非、対応を、望ましい取組ではありますが、進めていただきたいというのが1点です。

以上を踏まえて、12 ページの 6 と 7 については、もう少し再考をお願いしたいと思うので、そこに対する考え方をお聞きしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 今、再考をお願いしたいという御意見がありました。他に御意見ございませんか。

○輪島委員 ありがとうございます。労働側の委員は、既に各論に入っているのですが、私としては、まずは全体の状況ということでコメントをしておきたいと思います。今、説明があった指針案ですが、前回も申し上げましたが、これまでの経緯を踏まえて、よく整理された中身ではないかと考えています。いろいろな調整の中で、使用者側としてもかなり歩み寄って、今日このような形で御提示頂いたという点です。また、各委員から様々な御意見があるのは承知していますが、私どもも修正していただいている点については申し上げたいこともあります。基本的には、この内容でまとめていただくということが適切ではないかと考えているところです。

今、森田代理からお話があった点ですが、そもそも第三者からということと求職者とかカスタマーハラスメントの観点ですが、まず求職者等に対する言動です。社内の第三者に対する言動については従来から申し上げてきましたが、どこまでがパワーハラスメントに相当する言動といえるのか、その点は企業としては非常に判断が難しいのではないかと考えています。また、雇用関係にない方ということ踏まえると、どこまで事実関係の確認やその後の対応が行えるのかということも、やはり難しい面があると考えています。

それから、社外の第三者ということですが、求職者、ずっと議論がある取引先の労働者とかフリーランスなど、様々な方が含まれることから、個々の相談内容も様々なケースが含まれると考えています。このようなことからすると、措置義務の内容を一律に望ましい取組として求められることについては、使用者側としてはなかなか対応が難しいのではないかと考えています。

カスタマーハラスメントについてもお話がありましたが、加害者、個客等の社外の者であるため、これまでパワハラ検討会の報告書でも指摘されていますが、方針の明確化、行為者への措置、再発防止措置などについては、事業主としても対応には限界があるのではないかとというのが現実と考えています。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

○井上委員 すみません、いいですか。

○奥宮分科会長 今の点ですか。

○井上委員 今の点でいいですか。ありがとうございます。今、輪島委員から御意見をい

ただきました、改めてパワハラ検討会の報告で、対応が限界だというのがそこで出されたという話もありましたが、これも審議会で随分お話してきましたが、パワハラ検討会は法律ができる前に議論されたものであって、現在は法律ができ、国会審議があり、附帯決議を基に審議会で議論しているところなので、その意味では望ましい取組、事業主が選択できる幅を作ってもらいたいという話をしていますので、改めて、6、7の再考をお願いしたいと思います。以上です。

○川田委員 ありがとうございます。今、御議論になっている資料 2-1 の 12 ページ、6 番、7 番についての意見です。前回も少し意見を申し上げましたが、6 番の事業主が自ら雇用する労働者以外の者に対する言動については、該当する者が就活生であったり、例えば取引先の従業員など、お互いにビジネス上の交渉をする中でやり合うような状況、あるいはフリーランスとの関係などが様々であって、多様な状況の中でハラスメントに当たるかどうかの判断が雇用関係である場合と、必ずしも同一でないと考えられるケース、あるいはそもそも状況が多様であるということなどがあるので、なかなか画一的な、統一的な書き方としては、ある程度最大公約数的な書き方になるということはやむを得ない部分があるのかなと考えています。

その一方で、先ほど来の議論の中に出てきていますが、当事者にいろいろな選択肢がある中で適切なものを考えてもらうという方向性については、考えられることかなと思っております。例えば、雇用関係における状況との違いはあるにせよ、措置義務、雇用関係を前提とした措置義務の定めが一定の参考になる部分はあるかと思いのので、完全に同じではないかもしれないけど「参考」というような前提の下で、そのようなものとして具体的な状況に応じた適切な対応を促すという方向性は考えられるかなと思います。

7 番の、他の事業主の雇用する労働者と、外部からのハラスメントや顧客からの著しい迷惑行為についても基本的には同じように考えています。従業員を守ることに関しては、外部からの言動に端を発するものであっても最終的に事業主における対応のあり方が雇用関係の中でのハラスメントになってしまうようなケースがありえると思います。客などの外部からの言動に対して上司が完全に客側に立って一緒に従業員を不当に攻撃するようなケースなどですが、このようなケースでは、雇用関係におけるハラスメントという枠の中で従業員を守るということは考えられると思います。そのようなものを除外して考えると、やはり典型的な雇用関係における状況とは、かなり状況が変わると考えざるを得ないと思います。

ただ、ここでも既に外部からの行為について、一定の対応を図っている例というのは恐らく現実にはいろいろあると思いますし、またそのような業種業態の具体的な状況を踏まえて、適切な取組を考えていくということを促すようなことに何か言及することは考えられるのではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんでしょうか。

○輪島委員 ありがとうございます。2 つ前の井上さんの 4 ページの(7)のところの主観

についての確認ですが、4 ページ(7)の書き出しと言うか、ここは非常に重要なポイントだと考えています。そこで、相談担当者等についても、全体的に分かりやすい表現をする必要があるのではないかと考えています。そのような観点から、相談担当者等がこの部分を見て、全体の内容を端的に把握できるように提案ですが、改めて 2 ページ 2(1)の「なお書き」の所に「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」という記述がありますが、ここも 4 ページの該当部分に追記をお願いしたいと考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 今のは、これは具体的な修正案を御提案いただいたという理解でよろしいですか。

○輪島委員 御検討いただきたいと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんでしょうか。

○榎原委員 4 ページの下 SOGI ハラについての意見を申し上げたいと思います。ロの精神的な攻撃の(イ)該当すると考えられる例の①人格を否定するような発言をすることの更に例として、「例えば、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な発言をすることを含む」とあります。こちらは素案から変わっていないと考えています。附帯決議の中では、雇用管理上の措置の対象になり得ることを指針に明記することとされていることからすれば、この「例えば」の中の括弧書きにとどまるのではなくて、切り離して例示をすべきだと考えています。その上で、前の回でも申し上げましたが、性的指向・性自認に関するハラスメントの性質に鑑みると、「相手の」という文言を削除するとともに、ほかにも様々な属性があるため、「性的指向・性自認等の属性に関する侮辱的な言動を行うこと」とすべきであります。

併せて、前段の①人格を否定するような発言をすることとありますが、ほかの記載方法と合わせて「発言」ではなくて、「言動を行うこと」とすべきであると考えています。

○奥宮分科会長 ただいまのこれは、具体的な修正案の御提案だと思います。他に御意見はありませんでしょうか。今の御意見に対するものでも、他のことでも結構です。

○山中委員 今の意見に少しかぶるところでもあるのですが、3 ページ目の(5)の文中の中で労働者の属性について書かれています。前回の会議で、私から労働者の属性に当たる労働者というものは削除すべきであると申し上げました。今回修正いただいた中には、労働者という所は削除されていないということになったのですが、労働側の発言の意図としましては、先ほどの性的指向・性自認に関するハラスメントと関連するものですが、属性については他にも性別や障害の有無、年齢、外国人であることなど、様々なあるということです。その上で、様々な属性に関する差別的、侮辱的な言動で苦しんでいる方、また当事者ではなかったとしても、そのような言動を見聞きすることで就業環境を害されている方がいて、それらの対策が必要ではないかと前回も申し上げていたということです。今回の法律は、あくまでも 3 要素を満たすかどうかはパワーハラスメントの判断基準であるということで、今ほど申しました、当事者ではなくても差別的、侮辱的な言動を見聞きするこ

とで就業環境を害される方については、必ずしもそれに当てはまらないケースがあるということは承知をしています。したがって、違いについては整理していただく必要はあると思いますが、様々な属性に関する差別的、侮辱的な言動には十分注意が必要であるという旨を周知していただきたいと思います。1点要望とさせていただきます。

○奥宮分科会長 ただいまの御要望について、事務局から御説明があればお願いします。

○森實雇用機会均等課長 3要素に該当するものにつきましては、属性に関する侮辱的発言というようなものも該当する場合があることを周知してまいりたいと思います。

○奥宮分科会長 輪島委員。

○輪島委員 榎原委員がおっしゃった点で、私どもが考えているというか、感じている点ですが、性的指向・性自認に関する侮辱的な発言はそもそも人格を否定するような発言にほかならないと思っております。そのところで、そこを御指摘のとおり、切り離して例示することについて言うと、人格否定の発言には含まれないように見えるのではないかとそれでいいのかなと思うので、御提案については、私どもとしては不適切ではないかと思っております。

それから、「相手の」という所ですけれども、ここも削除してしまうと、関係者がいるとは知らずに本人の考えとか意見を言うだけでパワハラになってしまうというようなことになりかねないと思っておりますので、パワハラに当たるケースが過度に広がってしまうことを使用者側としては懸念をしているところです。事例は現場の混乱がないように工夫してもらおうということで、パワハラに当たるかどうかを明らかな例にするべきだと思いますので、こちらについても不適切ではないかと考えているところです。

それから、そもそもの話ですけれども、人格を否定するような3要素を満たす発言は幅広くあると考えられる中で、本来なら括弧内の例示についても、例示をするまでもなく、当然含まれると思っております。そういう意味で、労働側の発言から、その付帯決議の内容を踏まえて、特に性的指向とか性自認については明示をすることで、付帯決議にもありますので、それはそういう方向性でやむを得ないのではないかと考えたところですが、属性に関するものも人格否定に包含されると考えておりました。例としてあえて示す必要はないのではないかと考えております。また属性に関する侮辱的な発言も、属性という言葉が抽象的であるために、どういった発言が組まれていくのかは、企業側としてはやはり分かりにくいのではないかと考えており、具体例としては適当でもないのではないかと考えております。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○武石委員 まず、4ページの「例えば」の所についてです。ほかの例示の所にはこれがないのですが、ここだけ「例えば」と、性的指向・性自認のことが入っています。1つは性的指向・性自認に関する侮辱的な発言というのは人格否定の1つの典型的な形だと思いますので、これを別にすることに私は違和感があって、むしろ人格を否定することなのだとして明確に位置付けることが重要ではないかと思っております。「例えば」というのが何となく例

を挙げるとみたいに見えてしまうと、少し印象として弱いので、ここの表現は、例示ではなく、人格を否定するということの中にこういうことが入るとということが明確になるような、「例えば」を削るとかそういう修正はあり得るのではないかと思います。

それから、「相手の」の部分も議論になっているわけですが、使用者委員の側からも御指摘がありますが、一般的にいろいろな言動が職場の中では行われるわけですがけれども、パワハラである以上はその優越的な関係が背景にある言動というのが前提にあると思います。そういう関係者がいるかいないか分からない中での発言をパワハラに当たるというのは、そこは職場の中の運用としては難しいのではないかと思います。そういう意味で誤解がないように、「相手の」というのは削除せずにこのまま残していいのではないかと思います。ただ、そういう方がいることを知って何となく一般的に言っているけれども、特定の人を侮辱するような言動があったとすれば、それは一般的な言動のようであっても、実は特定の人を優越的な関係を背景にハラスメントをしていることにもなると思うので、それはそのときの状況を踏まえて、ハラスメントかどうか判断されると思いますので、そういうことが周知の段階できちんと徹底されることは必要ではないかと思います。

それから、属性というの、やはり抽象的で分かりにくい面があります。前回も同じような議論があったと思いますが、人格を否定するような3要素を満たす言動というのはパワハラに当たるということで、そこをきちんと踏まえておけば、属性と言及しなくても、その3要素を満たすことで人格否定という言動に当たれば当然含まれるということを確認して、そういう整理でいいのではないかと考えております。

○井上委員 今、使側と公益側の御意見をいただきましたけれども、属性の所ですが、言わずもがな、全部対象になってくるとというのは、この間いろいろな所で言われてきているのですが、それでもやはり職場の中で属性に関するハラスメントはあるのですね。なので、そこをきちんと属性に関して盛り込んでもらいたいという思いがあるというのは改めて申し上げておきたいと思います。その上で、2つ意見があります。1つは再考を願いたいところで、ここは今の議論とも関係してくると思いますが、該当する例、しない例の所です。この間、素案で示された定議や該当すると考えられる例、しないと考えられる例については、建議には入っていますので、これは入れなければいけないというのは認識をしていますが、マスコミ報道やネット等で、使用者の弁解カタログと批判されるような、大変大きな波紋を呼んでいると思っています。取り分け該当する例、しない例については、私も発言をしてきましたけれども、裁判例等を参考にした2018年3月の検討会報告書に記載の内容がベースとなっているため、非常に狭くなっていると思っています。改めて整理をさせていただきたいのですが、パワーハラスメントには不法行為に当たるようなものと、不法行為には当たらないけれども3つの要素を満たすものという大きく2種類あると思っています。その上で、結果的に3つの要素のどれかが欠けるかもしれないけれども、就業環境が害されるような言動があった場合、その相談にも応じるというのが雇用管理上の措置の立て付けであると思っています。したがって、いわば3層構造となっていて、雇用管理

上の措置はそれらを全て広くカバーしたものではないかと考えています。このような前提に立った場合、示されている該当すると考えられる例としない例は最上階の不法行為に当たるようなレベルのパワーハラスメントに該当することが明らかな例であると受け止めています。確かに今回の案の4ページ中段のように「限定列举ではないこと」、あるいは8ページ中段に、「職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し」といった記載がちりばめられております。だとすれば、記載の該当する例としない例の位置付けをきちんと整理して記載すべきではないかと考えています。素案段階から「十分留意し」とか、「適切な対応を行うようにする」といった追記が行われていて、例に関しても幾つか加筆修正が行われていますけれども、まだこのままでは社会的な理解は得られないであろうと思っていますし、それこそ使用者の弁解カタログとして悪用される危険性を否定できないものだと考えています。ですので、こちらについては今ほど申しました趣旨を踏まえていただいた上で、再考を願いたいと考えています。

それから長くなってすみません、もう1点、これは意見です。外見や服装等の強制です。パンプスの強制については、何回も発言してまいりましたが、6月5日の衆議院の厚労委員会における高階副大臣の答弁での、安全性の確保の観点から強制されるべきではないということ。その上で、根本大臣の答弁の、ましてけがをしている場合は当然強制されるべきではない、ということになるという発言を引用させていただきました。前の回には公益側の委員からも、けがをされている方に無理やりに履かせると、これがパワハラであることはもう火を見るよりも明らかだと思います、といった発言があったことを記憶しております。改めて確認をしますが、少なくとも足をけがしているなど、既に安全性が確保されていない場合に、パンプスを履くことを強制することはパワーハラスメントに該当し得るということではいかどうか。そうであるならば是非、具体的な例として周知を図るべきだと考えておりますので事務局の考えをお聞かせいただければと思います。すみません、長くなって恐縮です。

○奥宮分科会長 後半のパンプスとパワハラのポイントについて、事務局から考え方を御回答いただけますか。

○森實雇用機会均等課長 根本大臣の国会での発言ですけれども、そのような例については、3要素に該当すればパワハラに当たる場合もあると考えております。

○奥宮分科会長 それについては、何かの形で周知を考えられますか。

○森實雇用機会均等課長 そういったことについても、分かりやすい形で何らかの周知をしていくことも検討してまいりたいと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○杉崎委員 先ほど御発言がありました該当する例、しない例に関しては、適正な業務上の指示、指導が躊躇されることがないように、パワハラに該当することが明らかな例を示すべきであると考えております。本日は示されています指針の案ですが、素案の段階から一定の修正がなされておりますので、現在の案の内容で妥当であると考えております。

また、限定列举ではないことや個別の事案の状況等によって判断が異なり得ることに十分に留意して、適切な対応を行うようにということも示されておりますので、この点をしっかりと周知していただいて、誤解がないようにしていくことが適当ではないかと考えております。

○山崎委員代理 私から、3 ページの下段(5)の、労働者の問題行動の意味についてお話をさせていただきます。労働者の問題行動とか労働者の行動が問題となる場合という記載がありますが、前回の会議で、どういうことが問題になってどういうことが問題にならないかということについて、解釈を例示していただくことが適当ではないかと発言していたと思います。それに対して、指針ではなくて、解釈通達あるいはパンフレット等でどこまで書けるのかということについては、考えていきたいというような答弁があったと記憶しております。労働側の意図としては、例えば被害者が就業規則に抵触する行為をした場合、飲酒をして仕事をしたとか、そういうことだけではないと思いますが、規定に基づいた処分は必要ですけれども、だからと言って、いき過ぎたパワーハラスメント的なことが許されるかどうかは、それは許されないだろうと考えているということです。子供が犯した間違いについていき過ぎたしつけみたいなことについても、あるいは虐待みたいなことにつながってもいけないわけです。案には、「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である」と記載があります。したがって、処分しなければいけないような問題の行動と、ハラスメントに該当するかどうかについては、決して相殺関係ではないということについては、誤解のないように十分に周知していただけないかという要望です。

○奥宮分科会長 事務局から、ただいまの御要望について、御説明ありますか。

○森實雇用機会均等課長 例え問題行動があった労働者に対する指導といった場合であっても、相当性というのが判断基準としてあるということについては、周知の段階で丁寧に示していければと思っております。

○川田委員 少し話が戻ってしまいますが、先ほど議論した、2-1の4ページ目以下の、該当する例、しない例についての、個別というよりは一般的な意見を述べたいと思います。この点は前回も少し述べましたが、私はこういう例を挙げるスタンスに幾つかのものはあり得ると思いますが、パワーハラに法律で定義された3つの要素を社会に広く定着させていくという観点を考えてときに、典型例のようなものを挙げるとか、明白なものを挙げていく形になることも適切な面があり、それ以上細かいところにはいかないというのもやむを得ないところがあると考えております。その上で、今日も議論になりましたが、現場での受け止められ方に関わる点について、若干述べたいと思います。

そもそも仮に該当する例、しない例として、典型的な例、あるいは明白なものを挙げていくとしても、基本的には法律の条文に挙げられた3つの要素で判断をしていくということであり、該当する例に当たらないからといって直ちにハラスメントに該当しないという

わけではないし、また該当しないと考えられる例に当たるようなケースについても3つの要素に当てはめて具体的な事情に即して判断していく結果、ハラスメントに該当することも少なくとも理屈としてはあり得るものだと考えられます。また、そういう場合の実際の判断に際しても、例えば使用者側で該当しない例に当てはまると言い張ればハラスメントに該当しなくなるわけではないというのはもちろんですし、該当しない例に当たると見られるようなケースであっても、使用者側でそのように認識したからといってその認識から直ちにハラスメントに該当しないとして、それ以上の相談や調査等の対応をしなくていいということにはならないはずです。このように使用者側で判断とか認識をして、それで決まってしまうような問題ではないという点もハラスメントの概念を社会に定着させていく上で重要なポイントだと思います。そもそも措置義務は、既にこの資料の中にも8ページ辺りに出ていますが、そういう判断が難しいと思われるようなケースについても、双方の言い分を丁寧に聞く中で事実関係を確認して判断等の対応をしていくことが求められるものであるはずです。

そういう意味では、現在の素案の内容は、4ページの限定列举ではないという記載なども含めて、そういうことは一通り書かれていると思うのですが、その点が雇用の現場により分かりやすく伝わるような表現にしていくということが考えられます。私自身はそういうことをこの案に対して検討することが必要ではないかと考えております。

○中窪委員 今の4～5ページの列举ですが、先ほどの事務局の説明にはなかったのですけれども、もう1点、素案のときと違いがあります。例えばイは、素案では「暴行・傷害(身体的な攻撃)」で、これは研究会のとき以来、そうなっていて、私はちょっとどうかなと思っていたのですが、今回、カッコの中と外を入れ替えて、「身体的な攻撃(暴行・傷害)」、「精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)」という形になっています。見出しとしてより広い概念を用い、その中の例示として具体的行為をカッコ内に入れたのは非常にいいことだと思います。こういうのが6つ並ぶことにより、イメージがしやすくなり、かつ、限定列举ではないと注記してもあり、それなりに役に立つものになっているのではないかと気がいたします。

私がいつも思い出すのは、昔読んだパワハラ判例で、判例リストにもあったのですが、部下に扇風機の風を当てたというのがありました。あれは暴行になり得ると思うのですけれども、それよりは「身体的な攻撃」ということによって、より広くそういうものが含まれてくると思います。当該事例は、お前は臭いと言ってそのように風を当てたものですから、2番目の精神的な攻撃に該当すると思いますが、そういうものを、決してどれかに該当しないと絶対に駄目というわけではなくて、しかし、概念を整理する上での手掛かりとして、これに限らないということを前提に、こういうことを示すのは、私は意味があることだろうと思っています。

○輪島委員 先ほど井上委員が御指摘になったパンプスの強制の関係ですが、御指摘になった例はパワハラに該当するだろうと聞いていても思います。ただ、先ほど御発言の中に

もあったように、そもそも現場で足をけがした人にパンプスの強制をするというようなことが事例としてどこまであるのかとなると、現実的には少し疑問なのではないかと思っています。そうしたケースを具体例に入れるというところまで、今のところ必要はないのではないかと思っています。

それから、一般的に企業の職場での服装ですけれども、個々の企業が提供するサービス、業種、業態、社会的な慣習というようなこともありますので、こういったことを踏まえて一定のルール、そういう指示のようなことで行われていることがあると理解しておりますので、一律に良いとか悪いとかという判断はやはり難しいのではないかと思います。そういうわけで、指針にパワーハラの典型例として記載をするのは現時点ではやはり難しいのではないかと思っています。

○井上委員 企業のルール、服務規程に関して、これは否定をしているわけではありません。しかしながら現実にヒール、パンプスを履くことを強制されたことで、つらい思いをしている人たちが現場にいるということをしかりと受け止めていただきたいと思ひますし、そういう事例を抱えている人たちが今、声をあげてきていることを経営側の皆さんはしかりと認識をしていただきたいと思ひます。

○山中委員 私からは、迎合的な言動について1点要望させていただきたいと思ひます。平成23年12月26日に、労働基準局から1226第1号として「心理的負荷による精神障害の認定基準について」が発出されており、その中にセクシュアルハラスメント事案の留意事項の項目があり、被害者が「やむを得ず行為者に迎合するようなメール等を送ることや、行為者の誘いを受け入れることがあるが、これらの事実がセクシュアルハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないこと」と、その中に記載されております。以前からも申し上げている内容ではありますが、セクシュアルハラスメント、そしてパワーハラスメントに関しても、相談者が行為者の報復を恐れて、行為者や相談担当者に迎合的な言動を行ってしまう場合は十分に考えられると思ひます。そのため、今回の案では認識にも配慮するということが盛り込まれましたが、それに関連して事実関係の確認に当たり被害者の迎合的な言動等が必ずしもハラスメントを受けたことを単純に否定する理由にはならないことについても周知を行っていく必要があると思ひます。私からの要望は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの御要望についていかがですか。

○森實雇用機会均等課長 そういった迎合的なことを言うような被害者もいらっしゃることは周知の段階で、できるだけ丁寧に説明していきたいと思ひます。

○榎原委員 2ページ目の職場の定議についてですが、細かくは通達で今後規定されることになると思ひます。この間、労働側はずっと申し上げてきたように、均等法の指針及び通達の中身では、この職場については、例えば出張先や業務で使用する車中や、実質的に職務の延長と考えられる勤務時間外の懇親の場も該当すると考えております。こちらに加え、事業主が提供する宿舎とか、通勤時間中などの仕事に関連するものを網羅した形

で、具体的にかつ実態に即して定めていただきたいと考えています。そのほかのハラスメントの職場の定義も辻褄を合わせるようにしていただきたいと思います。

○森實雇用機会均等課長 セクハラと同様、職場の延長上の宴会等、実質上職場の延長と考えられるようなものが含まれるというのはセクハラと変わらず、若干シチュエーションが違って来るかもしれないのですけれども同様の解釈等でお示ししていきたいと考えております。

○山崎委員代理 先ほど 3 ページ(5)の所の労働者の問題行動のことで要望を申し上げたのですが、今度は同じ 3 ページの(6)に就業環境が害されるという文章があります。例えば、直接的ではないパワーハラスメントがあると思うのです。上司が部下にパワハラを行っていて、それが周囲の人たちについても威圧的な影響を与えてしまうというケース、萎縮してしまうケースも考えられると思うのです。このように、直接的に自分に向けられたものではなくても、間接的に見たり聞いたりすることで就業環境が害されるケースがあるという旨についても周知を行っていただきたいと思います。

○奥宮分科会長 この点で事務局からありますか。

○森實雇用機会均等課長 ある特定の労働者に対してパワハラ行為をやっていることでの周囲の人については、周囲の人に対する見せしめ的な形でやっているということで、周囲の人に対してもやっていることが客観的に明らかなような場合については、そういう人たちに対してのパワハラもある場合もあるかと思えますけれども、基本的に誰かに対するパワハラを見ていた近くの人に対してパワハラになるかどうかについては、まずはその近くで見ていた人が相談窓口等に行っていたら、直接受けている人との間のパワハラ問題として解決をまず図っていくことになるかと考えております。

○榎原委員 11 ページになります。望ましい取組の例として、研修についての記載があります。セクシュアルハラスメントの雇用管理上の措置が義務化されたときは、その当時は事業主においては積極的に研修等が実施されたと思っておりますが、そのあと時間が経つにつれて結局、形骸化したり研修自体が開催されなくなったりしている実情があります。今回新たに責務規定が設けられたこともありますので、方針等の周知啓発に当たり、全ての労働者を対象にした定期的な研修・講習等の実施が必須であることを明確にさせていただきたいと考えます。

○杉崎委員 ただいまのご発言は、定期的な研修・講習等がハラスメント防止に大事であるという御趣旨だったと思えますが、こうした定期的な研修が効果的であることは理解するところです。しかし、今回の措置義務については、企業規模を問わず一律に課せられるということですので、定期的な研修・講習を必須で求めることになりますと、特に中小企業では対応が難しいところが出てきてしまうということが懸念されることから適当ではないと考えております。

○井上委員 今の使側の発言で、中小企業は大変だというお話がありましたけれども、ここで出たデータかどうか、ちょっと記憶があれですが、やはり小規模の中小企業における

研修が非常に少ないパーセンテージだと、どこかで出ていました。それでいくと、確かに大変な所は理解はするのですが、そこは厚生労働省がしっかりと中小企業に対する、研修を行うサポート体制を作っていただく、あるいは分かりやすいマニュアルを作成していただく。何より日本は中小企業が90%を超えるほどの数があるわけですから、そこでこのハラスメントに関して理解されない、事業主あるいは労働者ともに、理解がされなければ、このハラスメントの根絶というのは実行できないことになりますので、そこはしっかりと厚生労働省のサポートをお願いしたいと思います。

○森實雇用機会均等課長 中小企業の取組を促せるような周知啓発、マニュアル作成等々に取り組んでまいりたいと考えております。

○武石委員 定期的なということを入れるかどうかということで、定期的にするのが望ましいことはもちろん当たり前のことだと思うのですが、やはり中小企業の実態などを考えると、定期的にとというのがどのくらいの頻度かということもあるのですが、定期的にやっていくのは現場の難しさがあるのではないかと思います。厚生労働省もパワハラのいろいろな支援ツールを作っておられると思いますので、そういうものを従業員に周知していただくとか、そういう努力は事業主にしていただくことが大前提だと思いますが、様々な形で従業員とか管理職の方にそういった周知の機会を捉えて徹底していただくことは是非、お願いしたいと思います。ただ、やはり定期的にとという文言が入るのは、ちょっと厳しいかなと私は感じております。

○山中委員 私からは、機微な個人情報取扱いについて1点要望させていただきたいと思います。この間もいろいろ言われておりますけれども、附帯決議の中で性的指向・性自認の望まぬ暴露である、いわゆるアウトティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭に置いたプライバシー保護を講ずることを指針に明記することとされております。それについては、事務局からも今回示された案において6ページ目にあるプライバシー保護の観点等から措置を講ずることが必要であると御説明もありました。10ページの上段にも、性的指向・性自認に関する記載がなされたということで、この附帯決議については、これらの面でカバーし、対応していくということであると思います。ただ事務局から、その説明の際にアウトティングなどというような御発言もありましたとおり、附帯決議でもいわゆるアウトティングと記載されていますけれども、そのアウトティングの定義がどのような事象がアウトティングとなるのかといった例示、またカミングアウトはどういったものかというような用語の解説が必要であるかと考えています。是非その辺りはきちんと整理していただいて、十分な周知をお願いしたいと思います。

○奥宮分科会長 事務局から。

○森實雇用機会均等課長 一般に、なかなか分かりにくい用語については丁寧に説明できるようにしたいと思います。

○奥宮分科会長 その他御意見はありませんか。本日は様々な御意見を労使公益委員から頂きました。これまで頂いた御意見を踏まえ、資料2-1のパワハラ指針(案)につ

いては一定の修正が必要かと思えます。ただ一方で、施行までの期間を考えますと、年内をめどに本分科会として結論を得ていく必要もあるかと思えます。このため、本日は本分科会を一旦休憩とさせていただいた上で、私と公益委員の先生方で、修正すべき点があるか、あるいはどのように修正するかを検討し、再び再開して、修正(案)について改めて御議論を頂く形とさせていただきたいと思えます。そのような進行方向でよろしいでしょうか。それでは、本分科会を 30 分程度休憩とさせていただきます。休憩の間については、事務局の誘導に従ってお願いいたします。

(休憩)

○奥宮分科会長 皆様大変お待たせいたしました。それでは分科会を再開したいと思えます。休憩の間、私と公益委員とで検討を行い、今からお配りする修正した指針案を作成させていただきました。それでは事務局から修正した指針案の配布をお願いいたします。

では、事務局より今お配りした指針案の修正点の御説明をお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 それでは、公益委員で修正いただきました修文案について御説明させていただきます。最初に 4 ページです。4 ページの(7)ですが、括弧書きを加えております。こちらについては、2 ページの 2 の(1)のなお書きの部分を再度、この括弧書きの中に記述したものです。同じページの真ん中辺りですが、「4(2)ロにあるとおり広く相談に対応するなど」を加えております。こちらについては、パワハラかどうか微妙なものも含めて広く相談に応じるものであるということです。後ろのほうの措置義務の所にも書いてあるのですが、ここで丁寧に同じ内容を書くということです。

このページの 1 番下の所ですが、人格を否定するような言動を行うことを発言を言動に変え、括弧と「例えば」を消すことです。この部分、先ほどさらに修正について御議論ありましたが、3 要素に当たらないようなパワハラでないものもあるわけですが、そちらについては、パワハラに該当しないものであっても全く問題がないというわけではないということは誤解のないようにしていきたいと思えます。

飛びまして 12 ページです。6 の 3 パラ目の「また」の所です。「4 の措置も参考にしつつ」を加えております。こちらは 4 の雇用管理上の措置、全てというわけでもなくても適宜、参考になるものは参考にしていけばいいのではないかという御意見を踏まえて、必要に応じて対応していくという趣旨でここに付け加えております。

次のページ 13 ページですが、外の人から中の人へのハラスメントや迷惑行為のところ、雇用管理上の配慮として、例えば(1)及び(2)の取り組みを行うことが望ましいところです。ここに「例えば」を入れたのは、必ずしも(1)及び(2)に限られるものではないと、適切なものであればいろいろなことも取り組みを行うことが望ましいという意味合いが出るようにとのことの修文です。

1 番下の(3)の 2 パラ目ですが、業種・業態等それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害防止に効果的と考えられる旨の記述を加えております。修文案については以上です。

すみません、先ほど議論の中で投げかけられていた部分についてお答えしてなかったのですが、定期的な研修ですが、そちらについては効果的であるということは周知を図ってくださいということに対しては、周知を図ってまいりますということでお答えさせていただきたいと思います。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは資料 2-1 の修正した指針案について御意見、御発言をお願いしたいと思います。ただその前に 1 点お願いがございます。本日は会場が広くなっておりますので、御発言の際には、大きめの声でマイクに近づいて御発言いただくようお願いいたします。少々聞き取りにくい部分があったようですので、よろしくをお願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。全体を通して発言をさせていただきたいと思います。これまでの議論を踏まえて、それぞれ御修正いただいたことに関しましては感謝を申し上げます。その上で、まだ課題点が残っておりますので、そこの発言をさせていただきたいと思います。まず 4 ページの所です。該当する例、しない例のところ、「4(2)ロにあるとおり広く相談に対応するなど、」と入れていただきました。更なる加筆、修正を行っていただいたわけですが、ただ先ほども申し上げたように、この該当する例、しない例に関しては、本当に大丈夫なのかという、疑念を拭い去るには相当の困難を要するのではないかと思います。この誤解をしっかりと解くために、あるいはこれに限らないんだということを是非、十分かつ丁寧な周知と理解の促進に努めていただきたいと思います。

同じ 4 ページですが、SOGI ハラの所です。労働側が求めたとおりの修正とはなりませんでしたが、これまでの議論の中で、性的指向、そもそも性的指向・性自認に関する侮辱的な言動には問題があるんだという所も触れていただいたかと思っています。また、休憩前の所では、労働者の属性の所でも一定のやりとりをさせていただきました。それらの内容に関してきちんと理解が深まるように重ね重ね十分に周知していただきたいと思います。

12 ページの 6、7 のところですが、6 については、「4 の措置も参考にしつつ、」ということを追記していただきました。ここに関しては、被害者が雇用関係にないだけに、加えて迅速な対応も促していただきたいと思いますと考えております。また、相談に応じるにしても、相談があったことを理由として、事業主が望ましくない対応を行わないように、併せて周知をお願いをしたいと思います。

7 の所ですが、雇用管理上「の配慮として、例えば、」ということで、追記をいただきました。加えて、下のところの「業種・業態等における」の部分も追記していただけたことです。そもそも、行為者、被害者の雇用形態等にかかわらず、第三者も含めてパワーハラスメントはあってならない。その意味では事業主としての一体的、一元的な対応が望まれると考えております。

6、7 とともに追記の内容は認めた上で是非、事業主の取組を積極的に促していただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 事務局から補足があればお願いします。

○森實雇用機会均等課長 6、7 について、望ましい取組ではありますが、積極的な取組を促してまいりたいと考えております。

○輪島委員 ありがとうございます。公益側の委員の先生には御面倒、御苦勞をおかけして申し訳なかったなと思っております。改めて感謝を申し上げたいと思います。修正していただいた内容であれば、これまでずっと使用者側から申し上げていたとおおり、現場の混乱は招かない適正な範囲ではないかなと考えてるところでして、修正されました新案については異論はないと考えているところです。今後は労働側と一緒にと思いますが、パンフレット等、実はそっちのほうが大事ではないかなと思いますが、丁寧な周知ということをお願いしたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。杉崎委員どうぞ。

○杉崎委員 ありがとうございます。これまでの分科会で申し上げてきた意見の全てが反映されたわけではありませんが、この指針の修正案については、本分科会でのこれまでの議論の積み重ねの結果として提示された内容でありますので非常に重みがあるものと認識しております。ハラスメントのない良好な職場環境を構築していくことは皆さんの共通の願いであるかと思っております。今後、指針が確定いたしましたならば、商工会議所としては丁寧に周知していきたいと考えております。厚生労働省においては、このマンパワー、ノウハウの面で課題を抱えている中小企業に対する支援策を積極的に展開していただきますよう、改めましてお願い申し上げます。以上でございます。

○奥宮分科会長 他にございませんか。それでは他に御意見がないようですので、本日は様々な御意見を頂きましたが、施行までに適切に周知等を行えるよう年内を目途に本分科会として結論を得ていくという必要性も踏まえまして、この資料 2-1 については、ただいま配布した修正した指針案で、また資料 2-2 については、本日配布された現案で、事務局においてパブリックコメント等の手続きを進めていくことにさせていただきたいと思いません。そのようなことで御異議はありませんでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それではそのように進めさせていただきます。最後に、何かコメントがありましたら、お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。今ほど奥宮分科会長から、施行までに適切に周知等を行えるよう年内を目途に本分科会として結論を得ていくという必要性も踏まえて、パブコメの手続きを進めていくとの御発言をいただきました。スケジュールの関係でパブリックコメントの手続きを進めることに関しては、労働側としては理解をいたしますが、ただ、昨日も国会でこの指針に関して審議が行われたようでありまして、そういう報道もされています。先ほども労働側から申し上げたように、この間フリーランスや、就活ハラスメントの関係で、様々な団体から実態調査の結果や要望書が厚生労働省に届いていると思いません。これは私ども労働側にも届いておりますし、使側、公益側にも届いているものと思

っております。この実態調査の結果や要望書に関して申し上げれば、学生自らが立ち上がって声を上げているケースもあります。現役の大学生が立ち上がるというのは、相当の勇気と覚悟がいることだと思われませんが、これから社会に出ていこうとする学生たちにそのような思いをさせてよいのかという所も改めて、私たち先に社会に出た大人たちとしては、考えなければいけないことだと思っております。また、その他にも、先週にはマタハラネットが実際の相談事例とともに要望書を提出したということも聞いております。私どももいただきました。本当に様々な所で様々な人たちが、このときもハラスメントにあって苦しんでいるという状況については、改めてしっかりと私たちが自覚をしなければいけませんし、今一度、厚生労働省には、そのような1つ1つの声に丁寧に真摯に耳を傾けていただくように強く要請しておきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 他にございませんか。それでは本日の分科会はこれで終了いたします。最後に、本日の議事録の署名印は、労働者代表として山中委員、使用者代表として杉崎委員をお願いしたいと思います。皆様、お忙しい中ありがとうございました。